



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADEMICO DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la
unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Br. Ruíz Sánchez Manuel Gonzalo

(ORCID: 0000-0003-3949-360X)

ASESORA:

Dra: Guzmán Avalos Eliana Jackeline

(ORCID: 0000-0003-2853-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

TRUJILLO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios:

*Por haberme dado sabiduría, fuerza,
salud, guiarme por el camino del
bien y mantenerme siempre de su
mano ante las dificultades de la vida.*

A mis padres:

*Por creer en mí y formarme con principios,
valores y darme todo el apoyo necesario a lo
largo de mis estudios, gracias por sus
consejos, son el motor de mi vida y no me
alcanzará la vida para darles las gracias por
todos los sacrificios que hacen por mí.*

A mi hermana:

*Por el entusiasmo brindado hacia mi persona
para culminar los estudios de posgrado, y
confiar en mis fortalezas.*

Ruíz Sánchez Manuel Gonzalo

AGRADECIMIENTO

A las Autoridades de la Gerencia regional de salud:

Por confiar en mí persona y abrirme las puertas de su institución para permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento.

Al personal de la Gerencia Regional de Salud:

Por brindar su valioso tiempo para desarrollar los instrumentos utilizados, además, de brinda información de mucha importancia para la investigación.

A mis maestras Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos, Dra. Gladys Lola Luján Johnson y Dra. Miryam Griselda Lora Loza:

Por su esfuerzo y dedicación, quienes, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación han logrado en mí para poder culminar mis estudios de maestría.

Ruíz Sánchez Manuel Gonzalo

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

DRA. LORA LOZA MIRYAM GRISELDA

SECRETARIA

DRA. LUJÁN JOHNSON GLADYS LOLA

VOCAL

DRA. GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

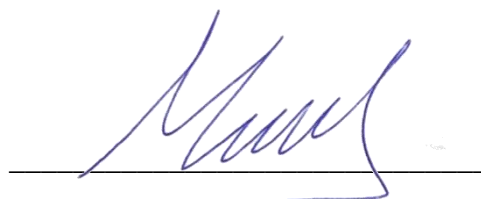
Yo, Br. **Manuel Gonzalo Ruíz Sánchez**, educando del Programa **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 47603550 con la tesis titulada “**Relación entre estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud**”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcial ni totalmente.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Agosto del 2019



Br. Manuel Gonzalo Ruíz Sánchez

DNI: 47603550

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
INDICE.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MÉTODO.....	22
2.1 Diseño de investigación	22
2.2 Operacionalización de variables	22
2.3 Población y muestra.....	23
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5 Procedimiento	25
2.6 Métodos de análisis de datos.....	25
2.7 Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	
Estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.....	26
Tabla 2.....	
Compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.	27
Tabla 3.....	
Prueba de normalidad de los datos sobre compromiso de sus dimensiones, y estrés laboral en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de Salud Trujillo, 2019.....	28
Tabla 4.....	
Relación entre la dimensión demanda de la tarea del estrés laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.....	29
Tabla 5.....	30
Relación entre la dimensión demanda del rol del estrés laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.....	30
Tabla 6.....	31
Relación entre la dimensión demandas interpersonales del estrés laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.	31
Tabla 7.....	32
Relación entre estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.	32

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar si existe relación entre el estrés ocupacional y el compromiso organizacional de los trabajadores. El diseño de investigación se fundamentó en ser descriptivo correlacional simple; y se realizó en la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud durante los meses de Mayo – Junio de 2019. La muestra estuvo constituida por 58 trabajadores a los cuales se les aplicó los instrumentos: cuestionario de compromiso organizacional y cuestionario de estrés laboral; los cuales tuvieron una validación positiva mediante el juicio de expertos, y confiables mediante el valor que arrojó el alfa de Cronbach que fue mayor de 0.700 o igual a 1. Los resultados fueron procesados en SPSS. Se obtuvo que el nivel de estrés laboral es moderado en un 54,9%, el compromiso organizacional es alto en un 82,4%, la demanda de la tarea se relaciona con el compromiso organizacional ($p\text{-valor} = 0.038$, < 0.05 y $r_s = 0,292$), la demanda del rol no se relaciona con el compromiso organizacional ($p\text{-valor} = 0.124$, > 0.05 y $r_s = 0,218$), y la demanda interpersonal no se relaciona con el compromiso organizacional ($p\text{-valor} = 1.00$, > 0.05 y $r_s = 0,000$). Se concluye que el estrés ocupacional no está relacionado con el compromiso organizacional de los trabajadores ($p\text{-valor} = 0,330 > 0,05$ y $r_s = 0,139$).

Palabras clave: Estrés ocupacional, compromiso organizacional.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine whether there is a relationship between labor stress and workers' organizational commitment. The research design was based on being descriptive correlational simple; and it was realized in the Unit of Administration of the Regional Management of Health during May – June, 2019. The sample was constituted by 225 workers to whom the instruments were applied: questionnaire of organizational commitment and questionnaire of labor stress. The results were processed in SPSS. It was found that the level the labor stress is moderate in a 54.9%, the organizational commitment is high in 82.4%, there is no relationship between the demand for the task and the organizational commitment ($p\text{-value} = 0.038, < 0.05$ and $r_s = 0.292$), the demand for the role is not related to the organizational commitment ($p\text{-value} = 0.124, > 0.05$ and $r_s = 0.218$), and the interpersonal demand is not related to the organizational commitment ($p\text{-value} = 1.00, > 0.05$ and $r_s = 0.000$). It is concluded that labor stress is not related to the organizational commitment of the workers ($p\text{-value} = 0.330, > 0.05$ and $r_s = 0.139$).

Key words: Occupational stress, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo las cifras del estrés laboral han ido en aumento cada vez más y a pasos agigantados, es así que en Europa al 2018 se reportó que más de la mitad de europeos sufren estrés laboral, de los cuales sólo el 22% es consciente de padecerlo. Mientras que en Japón, el estrés laboral es la causa principal de muerte, por este motivo el gobierno ha limitado mediante un plan que los trabajadores no deben pasar demasiado tiempo en la oficina con las actividades que tienen que desarrollar. En el 2015 una cantidad de 2,159 personas se suicidaron por causas de las actividades que realizaban dentro de ellas 675 personas por causa del cansancio laboral. (Ministerio de Trabajo, 2018)

Asimismo, en Australia el 13% de las personas que trabajan tiene un horario laboral muy amplio durante el día lo cual está por encima de lo que permite la OCDE que indica que solo debe ser de un 11% de la jornada que se debe realizar durante el día. (OCDE, 2010).

En una encuesta realizada por LinkedIn, reportó que casi la mitad de los empleados sienten estresados en su centro laboral. El 70% señaló que su equilibrio entre la vida personal y su empresa “apestaba” (Diario Gestión, 2019). El estrés es muy fácil de identificar sus características y síntomas son muy notorios en el empleado, estos síntomas son cansancio, irritabilidad, agotamiento, tensión, indecisión, ansiedad, todo ello trae consigo graves consecuencias en la persona (Santizo, 2014).

El estrés o tensión en la persona nos referimos al estado fisiológico y psicológico que se da cuando la persona es retada por algunas características en entorno en que se desenvuelve y que alteran su equilibrio normal, puede ser percibido como verdadero, lo que se solicita, la capacidad que esta persona tiene de adaptarse a ello. Frente a estas situaciones de estrés, las personas al inicio sienten alarma, finalmente resistencia cuando han consumido todo su recurso de ellos se sienten agotados (Atalaya, 2014).

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), menciona que el estrés laboral viene siendo hoy en día uno los problemas principales de salud no solo de los empleados sino también de las entidades en las que trabajan, a todo ello se suma el bajo

presupuesto que se recibe para la salud mental de los empleados. Para el año 2019 solo se recibió el 1% para salud y el 0.1% del presupuesto nacional, significa que solo 2 de 10 personas se verán beneficiadas con el presupuesto que se le asigna a este sector.

Cada vez más la persona está sometida a muchas situaciones de presión y éstas vienen afectando aspectos de su vida tanto laboral como personal, más frecuentemente en aquellas personas que realizan labores rutinarias, un ejemplo de ello son las personas que realizan trabajos administrativos, en los bancos, entre otros, que continuamente se someten en tareas intelectuales y el ambiente de presión de las personas usuarias. Además, enfatizar que el distrés o secuelas del estrés laboral en empleados produce diferentes síntomas tanto psicológicos, fisiológicos y organizacional; en lo que respecta a lo psicológico se producen alteraciones del humor sin embargo con el tiempo afecta el bienestar físico - emocional. Finalmente, respecto a la organización puede haber más propensión a abandonar su jornada laboral. (Santizo, 2014).

Ahora en cuanto al compromiso organizacional América Latina es líder a nivel mundial de los cuales 7 de 10 trabajadores están muy comprometidos con la organización es posiblemente sea debido a los atributos culturales y económicos de dicho lugar. Es primordial esta interpretación pues las modificaciones referentes a los niveles de compromiso del lugar, solo para el 2012 se contaba con 53% de compromiso organizacional, y para el año 2015 ya era de 67%. (Cristóbal, 2016).

Por otro lado, México tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza laboral, lo que lo coloca en un primer peldaño por encima de las primeras economías del mundo, como China (73%) o Estados Unidos (59%) estos datos se ven reflejados al interior de la organización en su compromiso que tienen los empleados pues su productividad es menor a la que se espera por los gerentes de las organizaciones. (Forbes, 2019).

Reza, M. 2018, Ecuador. En su investigación influencia del estrés laboral en el compromiso organizacional del personal de planta del consorcio ABRUS – HAVOC en el año 2017, teniendo una muestra de 36 trabajadores, utilizando el cuestionario del Estrés Laboral de la OIT y el de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith finalmente concluyo que quienes participaron en el estudio no presentaron algún nivel significativo

de estrés laboral; a pesar de ello, en el nivel promedio resulto para compromiso organizacional.

Alarcón, 2017, Perú. En su investigación titulada: relación entre estrés Laboral y compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Lima tuvo una muestra de 213 trabajadores, y utilizó el instrumento de estrés laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen. Se concluyó, que existe una correlación negativa significativa entre ambas variables con un valor $Rho = -0.35$ y un nivel de significancia menor de 0.05 ($p > 0.05$).

Fernández, M. 2017, Perú. En su investigación denominada relación entre estrés laboral y compromiso rganizacional en los trabajadores de una empresa tuvo una muestra de 50 trabajadores, y los instrumentos utilizados fueron: cuestionario del estrés laboral de la OIT y cuestionario del compromiso organizacional die Meyer y Allen. Se concluye que existe una correlación directa, muy significativa y moderada baja, entre los puntajes totales del estrés laboral y compromiso organizacional, además se encontró, que el ítem de genero no establece alguna otra diferencia significativa.

Marita H, 2017, Perú. En su tesis denominada el Compromiso organizacional y su relación con el estrés laboral de los colaboradores de las agencias La Esperanza, El Porvenir y la Unión de una entidad financiera, Trujillo 2017; para lo cual se utilizó una muestra de 44 colaboradores. y los instrumentos utilizados furon: cuestionario del estrés laboral de la OIT y cuestionario del compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se concluyé, que el estadístico de Rho Spearman es de 0,443 lo que indica que existe una correlación entre la variable compromiso organizacional y el estrés laboral de los colaboradores de una Entidad Financiera agencias La Esperanza, El Porvenir y la Unión.

Nelly A, Flor C, Vhanya M, 2016, Perú. Tuvieron como investigación relación del compromiso organizacional y estrés laboral de los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016, la muestra fue de 273 trabajadores en cuanto a los instrumentos se utilizó para compromiso organizacional la técnica de la encuesta con su instrumento del cuestionario “Análisis Factorial de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen” y para estrés laboral un cuestionario denominado “índice

tensión relacionada al trabajo”. Se concluye, que si existe relación débil entre el compromiso organizacional y estrés laboral con un índice de significancia de 0,287.

Referente a las Teorías de diversos autores nos definen que el estrés es “una etapa de sobreexcitación al que se someten las emociones, los procesos mentales y la condición física de las personas”. Asimismo, Robbins (2009) indica que el estrés es “una condición dinámica en la que un individuo se ve confrontado con una oportunidad con lo que la persona desea y cuyo resultado se observa como dudoso e importante para sí mismo”. Así mismo, “El estrés laboral es como una reacción del individuo hacia características del ambiente laboral percibidas por el cómo amenazantes”. (Cabrera & Urbiola 2012, p.16).

Sin embargo las manifestaciones clínicas más comunes del estrés son: que los individuos se tornan nerviosas y se convierten en seres crónicamente preocupados que serán propensas a la ira con gran frecuencia y no se relajan o tienen dificultad, además de que muestran escasa cooperatividad y adquieren vicios con más facilidad que en situaciones normales (tabaquismo, alcoholismo, ingestión de barbitúricos, etcétera) inclusive padecen desórdenes físicos, por ejemplo: comer en demasía o muy poco, no poder conciliar el sueño, despertarse intempestivamente a las cuatro o cinco de la mañana y no poder dormirse de nuevo, etc. son algunas de los síntomas que causa el estrés (Gizar,2013).

Así mismo, se entiende que las preocupaciones son temporales o de larga permanencia, lo que va a depender mucho del tiempo, actividades, hábitos y que durante el cual se mantenga las causas que provocan a la persona dicho estado.

Por su parte Gizar (2013) menciona varias causas que generan el estrés: las que se relacionan al trabajo y las que no se relacionan. Por ejemplo, el ambiente político cambiante (amenaza constante de despidos); la supervisión deficiente, la ausencia de programas de coaching; la sobrecarga laboral que pueda tener el individuo y la autoridad insuficiente, no acorde con las responsabilidades finalmente las diferencias entre los valores personales y los de la compañía.

Entre las causas posibles de estrés tenemos tres categorías de potenciales estresores: los organizacionales, lo ambiental y lo personal. Primero tenemos a las tareas que son factores

relacionados directamente con el trabajo, si el servicio al cliente es más importante se incrementa el nivel de estrés en la persona. En segundo lugar, tenemos a la demanda de la actividad se relaciona con el trabajo bajo presión que sufre el ser humano como función del rol particular que realiza en la institución. Y los problemas de las actividades generan algunas expectativas engorrosas de reconciliar o satisfacer. Finalmente, la demanda interpersonal es la que se genera por imposiciones fundadas por diferentes trabajadores, además que no hay apoyo laboral entre colegas y las infernales relaciones entre compañeros de trabajo ocasionan mayor estrés a los empleados de la organización (Robbins, 2009)

Las personas muy frecuentemente experimentan estrés no solo en su vida personal sino también en el trabajo diario, entonces es muy importante de entender cuáles pueden ser esas fuentes de estrés y su posible interacción. Presentan como estresores laborales los siguientes: la carga laboral, condiciones de trabajo, conflictos y roles ambiguos, también su carrera desarrollada en este ámbito laboral y la relación interpersonal, las agresiones en el lugar de trabajo que se puedan dar y conflicto de roles de la vida personal y del trabajo que podamos tener, Hellriegel et al (2009) a continuación se menciona algunas de ellas:

Por ejemplo, para que los trabajadores cuenten con demasiado trabajo y poco tiempo es uno de los factores que pueden causar estrés, inclusive si el gerente quiere exceder lo requerido por el puesto de trabajo que ocupa el empleado. A esto se suma las condiciones laborales de viajar diario y por largas distancias para llegar al centro laboral aspectos que los empleados pueden encontrar estresantes en su vida cotidiana además las temperaturas extremas del lugar de trabajo si es que no son las adecuadas, el ruido, la iluminación carente o excesiva, radiación, la contaminación pueden provocar mayor estrés en los trabajadores de las organizaciones.

Así también el conflicto y ambigüedad de las actividades nos lleva a distintas expectativas asignadas a una persona llegan a ser muy altas de alcanzar. A esto se suma la ambigüedad que se presenta cuando un empleado no está seguro de lo que tiene que hacer dentro de la organización esto también nos lleva al estrés finalmente el desarrollo de carrera que todos en general queremos lograr en una organización pública o privada la constante rotación y

despido de personal impiden alcanzar estas metas personales y no se tendrá buenos resultados del empleado el cual sentirá inestabilidad laboral.

Y finalmente tenemos a las relaciones interpersonales las cuales se verá en las interacciones entre compañeros de la organización y el apoyo o respaldo que se puedan dar entre los mismos lo cual nos ayudara a que empleados puedan alcanzar las metas personales y las organizacionales, las malas relaciones pueden generar conflictos y un rendimiento pésimo del empleado lo cual es perjudicial para la organización y la agresión en el lugar de trabajo es otro de los factores que es una fuente inquietante de estrés. Por ejemplo: el acoso sexual, el bullying, la violencia en el lugar de trabajo. Por último, tenemos al conflicto entre las actividades de vida familiar y laboral lo cual estas actividades imponen exigencias que interfieren entre sí y se transforman en causas de estrés. Es más, el trabajo por lo general sólo satisface algunas necesidades y lleva a lograr algunas metas de las personas.

Werther & Davis (2008) mencionan que actualmente se producen cambios acelerados en la tecnología, nuevos inventos que modifican los esquemas clásicos del trabajador, cambiando su rutina de trabajo y desarrollando la aparición o el progreso de males crónicos por estrés de trabajo.

Entre las principales causas de estrés laboral tenemos lo siguiente: respecto a tareas, actividades y a las rutinas de trabajo obsesivo; trabajo rutinario; baja satisfacción laboral; actividades laborales múltiples; ritmo de trabajo apresurado; exigencias excesivas de desempeño y la competencia excesiva, desleal o destructiva

Entre la organización su entorno que lo rodea se cuenta con políticas inseguras de esta organización; la escasez de corporativismo; remuneraciones insuficientes; la baja calidad de la seguridad en el empleo; las opciones de trabajar; la falta de soporte jurídico por la empresa; intervención del sindicato y el desempleo en la comunidad. Asimismo, en el trabajo encontramos a las condiciones físicas laborales inadecuados; exhibición a riesgo físico constante; espacio físico concreto; trabajo no solidario; desprecio al trabajador y el ambiente laboral problemático.

Entre los efectos del estrés laboral cuando los niveles son elevados pueden llegar a tener efectos positivos y negativos. Los cuales se presentan en tres áreas: área fisiológica, área emocional y el área conductual. Entonces hay muchas formas de disminuir el estrés como, por ejemplo; dormir mucho más tiempo y beber algunas bebidas exóticas, como la hipoalimentación y meditación. Hellriegel et al (2009)

Albrecht (1979) citado por Chiavenato (2009) aconseja seguir ciertas medidas para disminuir el estrés por ejemplo: escuchar los ruidos laborales y buscar formas de reducir a lo menos posible, además puede dejar su ambiente laboral por varias veces que le ayuda a quitarse la tensión, negocie también con encargado de la organización para fijar las metas realistas de su trabajo a la vez prepararse para proponer metas alcanzables, delegue la rutina y el papeleo a otras personas, evite las interrupciones de lo que está haciendo, tenga más tiempo para relajarse usted mismo, por ejemplo, realizar auto meditación, camine por la oficina para despejarse, no trate de esforzarse mucho más de lo que puede hacer aproveche este tiempo para hacer relaciones constructivas y eficaces con el gerente, entienda pónganse en el lugar de su jefe y entienda los problemas que tiene.

Por otro lado, al respecto del compromiso organizacional no es suficiente para solucionar los problemas personales y así llegar a las metas u objetivos organizacionales, es necesario tener una lista de destrezas, habilidades y actitudes personales. Hasta la actualidad lo estudiado sobre estrés laboral y compromiso organizacional se pueden resumir en dos enfoques: unidimensional y multidimensional, veamos estos dos enfoques a continuación:

El Enfoque Unidimensional al inicio se denotaba como una línea de investigación que divide en compromiso conductual y el compromiso actitudinal según (Dunham, et al 1994). Pero en cuanto al compromiso actitudinal este se enfoca en los procesos en lo que gente llega a pensar sobre la relación con la organización (Monday, et al, 1982 Meyer y Allen, 1997).

Así mismo, Reichers (1985) clasifica el compromiso organizacional en tres grupos: primero la comodidad ante las metas personales y organizacionales; en esta parte se encuentra los bocetos orientados al compromiso de actitudes, señalados por discurrir donde hay una responsabilidad organizacional cuando ya hay la seguridad de aprobación en la

organización. Segundo las atribuciones que se cuentan que si existe comunicación con el compromiso conductual en el resultado de direcciones claras, deliberadas e irremediables.

En cuanto a lo mencionado se entiende al compromiso como recompensas que tiene el trabajador como un producto final y el costo de esto es el tiempo de permanencia en la organización. Según Becker (1960 c.p. Meyer y Allen, 1991) dice que al estar más comprometidos con su trabajo toman más conciencia de los cambios que el mismo empleado ha realizado durante su permanencia laboral y por consecuencia la valoración de su esfuerzo brindado.

En cuanto al enfoque multidimensional tenemos a la investigación de O'Reilly y Chatman (1986, cp. Allen y Meyer, 1990), ellos discurren que el apego psicológico es la base del compromiso organizacional, dando ello 3 dimensiones: el involucramiento sustentado en la afiliación, el involucramiento instrumental con motivaciones extrínsecas y el involucramiento respaldado en coherencia entre valores individuales y organizacionales.

Otros autores como Allen y Meyer (1990), describen que el compromiso es el lazo emocional que tiene el empleado con la empresa, pero además indican que la fragilidad de las pruebas de O'Reilly y Chatman (1986), entonces ellos realizan una revisión especializada, hasta diseñar un enfoque donde el compromiso es la sumatoria de tres componentes: el normativo, el afectivo y el de continuidad.

Por otro lado, según los autores Meyer y Allen describen al compromiso organizacional como “un estado psicológico que determina la relación del empleado con la institución” (Allen y Meyer, 1997)

En conclusión, la presencia de distintos enfoques del compromiso organizacional se denota como el acercamiento teórico de las investigaciones de Meyer que ha sido el resultado de la revisión de muchas teorías que tenemos en la actualidad sobre estas variables de estudio, lo que ha dado como resultado es el modelo de los tres componentes que serán bases de esta investigación científica la cual se hará una explicación de la misma a continuación.

Con respecto a los tres Componentes del Compromiso Organizacional, tenemos al componente afectivo que une al trabajador y la organización en un lazo psicológico. Este primer componente se sustenta en Kanter (Meyer y Allen, 1997) que menciona al “Apego que siente el individuo hacia el grupo de trabajo, basado en el afecto y la emoción”), además también para Hall, Schneuer y Nignen (Meyer y Allen, 1997) dice que es un “Proceso mediante el cual las metas del individuo y las de la organización se vuelven cada vez más congruentes” y finalmente según Sheldon (1971, cp. Meyer y Allen, 1997) es la “Actitud u orientación hacia la organización la cual es atractivo para la persona hacia la organización y también el Componente Afectivo se refiere al apego emocional de la persona hacia la organización. (Meyer y Allen, 1990).

El componente de continuidad se ve a través de los costos asignados con dejar la organización en un momento dado: existe más comportamiento en una persona cuando esta tiene más interés con una línea de actividad que se muy sólida, se asocia lo que el trabajador puede experimentar con su participación en las actividades que se realizan y el costo que representa para éste el dejar la organización luego de un periodo, esto sería un fenómeno estructural que ocurre como consecuencia de las transacciones entre el individuo y la organización en trabajo e inversiones”

Sin embargo, para los autores Meyer y Allen, (1990) la dimensión de continuidad se fundamenta en que el trabajador tiene un costo de vínculo al dejar la organización donde trabajo.

El componente normativo esta dado como un deber moral que se debe mantener con la institución donde debe adaptarse a las normas a alinearse con las metas y objetivos de la institución, sin embargo, tenemos a las conductas de compromiso que exceden de las perspectivas normativas importantes para la esencia del compromiso, en resumen el componente normativo denota los sentimientos de obligación de permanencia en la institución

De esta manera, la esencia de los 3 aspectos mencionados anteriormente es la concepción como un estado emocional da a reflejar la interacción que hay entre el individuo y su institución, sin embargo, en cada punto mencionado el origen de este tipo de estado

psicológico es distinta, sin embargo, puede aparecer del efecto, del costo del deber moral que dependerá de cualquier caso que se presente en un momento dado.

En general, el compromiso organizacional está definido con multidimensional por la tanto la investigación se tornará en estos tres componentes que se presentaron anteriormente, no debemos de confundir la tipología que excluyen unas a otras, pero los trabajos se presentan en forma natural y paralela durante una relación laboral. Sin embargo, se desea conocer y definir el compromiso organizacional de un trabajador se tendrá que tomar en cuenta lo antes mencionado.

Ahora veamos cual es la importancia que tiene el compromiso organizacional para Hellriegel, Slocum & Woodman, 1999 mencionan que el compromiso organizacional es mucho más que la lealtad propia del trabajador y se puede llegar a contribuir de forma activa cuando se logra las metas institucionales, entonces es allí cuando el compromiso debe ser una actitud hacia el trabajo. Sin embargo, es la variable más estudiada, una de las razones es que hay varias investigaciones que han podido demostrar que el compromiso con la organización son el mejor aviso de la rotación y de la puntualidad de los trabajadores.

Así pues, la rotación de personal es uno de los principales indicadores que se debe tener en cuenta en las organizaciones, mientras a más compromiso del trabajador con su institución menor probabilidad existirá a que renuncie de su puesto de trabajo. Una persona comprometida con su trabajo tiende a alcanzar los objetivos y metas planteadas por la institución y así pierde un tiempo menor en su trabajo con una consecuencia positiva en su propia productividad. (Hellriegel et al, 2009).

Lo que se quiere lograr con el empleado es verlo inmerso en las decisiones de la instituciones y comprometerlo a ayudar a cumplir ciertas metas para que así se sienta parte de la organización en donde el empleado tenga voz y voto porque será un factor importante y se sentirá parte de la misma lo cual este tipo de participación garantiza la oportunidad de compartir las distinciones al final de realizar sus actividades y a su vez compartir con el resto de empleados. Katz y Kahn, (1986).

Uno de los principales retos que tiene el talento humano es buscar las formas de que el empleado se sienta parte de la organización, aunque sea haciendo que participe de pequeñas actividades de las cuales se sentirá muy satisfecho de realizarlo.

Para Claire y Böhr, (2003) el compromiso organizacional es una de las principales vías que maneja el área de Recursos Humanos para estudiar los objetivos organizacionales del trabajador además de su lealtad y su vinculación al lugar de trabajo. De esta manera un nivel de compromiso alto ayudaría a mantener las capacidades de los trabajadores unidas para el correcto funcionamiento laboral, y tener ventajas que perduren con el tiempo que la organización ha sido capaz de lograr durante su existencia.

Ante lo mencionado se planteó la siguiente interrogante ¿Existe relación entre estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo - Mayo – Junio del 2019?

Este estudio se realizó con el apoyo de los trabajadores del área de administración de la gerencia regional de salud lo cuales son profesionales que laboran en esta área y sub unidades funcionales y por ende fueron ellos mismos los encargados que mejoraran el compromiso dentro de la organización, los resultados se les alcanzó a dicha oficina. Con esta investigación se ayudará a mejorar a la organización quienes conocerán los resultados para la toma de decisiones en un futuro, además ayudará a mejorar no solo el compromiso sino identificar el nivel de estrés en los trabajadores. Finalmente, la revisión teórica ayudará a solucionar algunos problemas presentes dentro del ámbito laboral en el que se desarrollan cada uno de los trabajadores.

Al realizar este estudio en dicha institución gubernamental se mejorará dichas falencias respecto al manejo de estrés en el personal de esta área. Y finalmente me ayudó a medir la relación entre el estrés y el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud, Trujillo – 2019.

Por lo tanto, se tiene para este estudio el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre estrés laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo - durante el periodo mayo – junio

del año 2019, y como objetivos específicos tenemos identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo; identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo, determinar la relación entre la demanda de la tarea como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo; determinar la relación entre la demanda de rol como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo, determinar la relación entre la demanda interpersonal como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo.

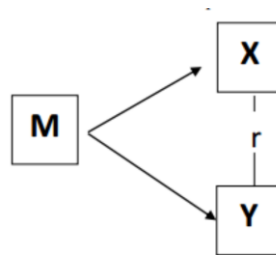
Así mismo, las hipótesis se plantearon de la siguiente manera: El estrés laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo - durante el periodo mayo – junio del año 2019, y como hipótesis específicas tenemos; existe estrés laboral en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de salud Trujillo; existe compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, existe relación entre la demanda de la tarea dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo; existe relación entre la demanda de rol como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo, existe relación entre la demanda interpersonal como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, porque se observó los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, también no se manipulo deliberadamente ninguna variable de estudio. Además es transaccional, porque se recolecto datos en un único momento, describiendo las variables y analizando su incidencia en un momento dado y correlacional, permite describir la relación que existe entre el compromiso organizacional y estrés laboral (Hernández, 2014).

El diseño correlacional simple se resume en el siguiente esquema:



Dónde:

M: Representa la muestra.

X: Compromiso Organizacional

r: Relación.

Y: Estrés laboral

2.2 Operacionalización de variables

En la investigación se tuvieron 2 variables de estudio, las dimensiones de estrés laboral y compromiso organizacional, las cuales se operacionalizaron, tomando en cuenta la definición conceptual, operacional, dimensiones, indicadores y escala de medición. (Anexo 08)

2.3 Población y muestra

2.2.1 Población:

Según el área de personal de la Gerencia regional de salud la población estuvo constituida por 225 trabajadores de la Gerencia regional de salud La Libertad. En sus diferentes unidades de trabajo.

2.2.2 Muestra:

Para la investigación se trabajó con el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia entonces fue la totalidad de trabajadores de la unidad de administración que fueron 51 trabajadores entre la unidad: personal, contabilidad y técnica funcional.

2.2.3 criterios de selección:

Criterios de inclusión:

Todos los trabajadores CAS y nombrados, incluyendo a todas las personas que realizan algún trabajo directo dentro del área.

Criterios de exclusión:

Todos los practicantes y trabajadores con contrato de servicio por terceros

Unidad de análisis: Los trabajadores administrativos de la unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud La Libertad.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.3.1 Técnica: Encuesta para ambas variables.

2.3.2: Instrumento: cuestionario

Cuestionario de Estrés Laboral.

El cuestionario fue elaborado y validado por Marita H, Paulo M, (2018) en la cual constó de 15 ítems y su puntuación estuvo dada de la siguiente manera: totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). la cual se evaluó la variable estrés laboral y se consideró la siguiente escala de promedio según los niveles y rangos que se muestran a continuación: Variable de estrés laboral: Nivel bajo: 1 – 2.4, Nivel moderado: 2.5 – 3.4, Nivel

alto: 3.5 – 5. Y para las dimensiones de demandas de la tarea, rol e interpersonales se operacionalizo de la siguiente manera; Nivel bajo: 1 – 2.4, Nivel moderado: 2.5 – 3.4, Nivel alto: 3.5 – 5. (Anexo 1) (Anexo 3)

Cuestionario de Compromiso Organizacional.

El cuestionario fue elaborado y validado por Marita H, Paulo M, (2018). Donde propusieron tres componentes del compromiso (afectivo, continuo y normativo), en la cual constó de 15 ítems. Y la puntuación fue dada de la siguiente manera: totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Para evaluar la variable compromiso organizacional se consideró la siguiente escala según los niveles y rangos que se muestran a continuación:

Variable de compromiso laboral: Nivel bajo: 1 – 2.4, Nivel moderado: 2.5 – 3.4

Nivel alto: 3.5 – 5. Y para la dimensión afectiva, normativa y normativa se operacionalizo de la siguiente manera. Nivel bajo: 1 – 2.4, Nivel moderado: 2.5 – 3.4, Nivel alto: 3.5 – 5. (Anexo 2) (Anexo 3)

2.4.3 validez y confiabilidad

Se utilizó los instrumentos validados de Marita H, Paulo M, (2018); quien validó sus instrumentos mediante el juicio de 3 magister expertos de la Universidad Privada del Norte – Trujillo en su investigación relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en una empresa de la ciudad de Trujillo.

Asimismo, la confiabilidad se determinó mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach, luego de ejecutar la prueba piloto en 20 personas de características similares a la muestra donde se ejecutó la investigación, dio como resultado: un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,827$ para el cuestionario de Estrés Laboral, y un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.841$ para el cuestionario de Compromiso Organizacional, lo cual califica a ambos instrumentos como confiables (ver anexo 05).

2.5 Procedimiento

Previa presentación del investigador mediante comunicación escrita al Gerente Regional de Salud la Libertad, al cual se le informó sobre los objetivos que tuvo la investigación y se solicitó la autorización de permiso para realizar las encuestas en su institución. Una vez obtenida la aceptación se pasó a la etapa de recolección de la información en los trabajadores, se realizó mediante la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario para cada variable, con una duración de 30 minutos para cada trabajador, teniendo en cuenta la consideración de los aspectos éticos del estudio a realizar. Al finalizar esta investigación se entregara una copia a dicha oficina para su respectivo tratamiento para bien de la organización y mejorar en las deficiencias encontradas (ver anexo 05).

2.6 Métodos de análisis de datos

En el análisis de los datos utilizo la estadística descriptiva y el programa informático SPSS. Una vez obtenido los datos de los colaboradores a través de la encuesta, se tabulo en la hoja de cálculo Excel y luego se trasladó al software SPSS para su proceso respectivo. Los resultados se presentan en tablas estadísticas donde se realizó el análisis de correlación entre el compromiso organizacional y el de estrés laboral, utilizando el SPSS a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para validar los datos y determinar la relación entre las variables siendo los valores de >0.2 se considerara una correlación nula, $0,2 - 0,5$ una correlación baja; $0,5 - 0,7$ una correlación moderada; y de $0,7- 1$ una alta correlación.

2.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación contempla los principios éticos del reporte Belmont de respeto a las personas, que trata de la protección a la autonomía de las personas y de beneficencia, en la que se intenta acrecentar los beneficios y disminuir los daños posibles de una intervención. Todos los datos recolectados serán estrictamente confidenciales y anónimos, y sólo el investigador tendrá acceso a ellos. Asimismo, se les aseguró la confidencialidad de la información proporcionada para la investigación, garantizándoles que no se dará a conocer a

otras personas su identidad como participantes aplicando el principio de anonimato; y se describe a continuación (Hernández, 2014).

Así también, esta investigación se sometió al sistema de anti plagio de la plataforma de turnitin para determinar el nivel de coincidencias con otras investigaciones ya realizadas en otras partes del mundo y así confirmar su originalidad.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Tabla 1

Estrés laboral en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.

		N° de trabajadores	% Porcentaje
Estrés laboral	Bajo	-	-
	Moderado	28	54,9
	Alto	23	45,1
	Total	51	100,0

De la tabla 1 se observa que el estrés laboral tiene un nivel moderado en un 54,9% en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo – mayo – junio del 2019; sin embargo, un 45,1% de ellos presenta un nivel de estrés alto; por lo que los resultados no muestran una diferencia relevante.

Tabla 2

Compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.

		N° de trabajadores	% Porcentaje
Compromiso organizacional	Bajo	-	-
	Regular	9	17,6
	Alto	42	82,4
	Total	51	100,0

De la tabla 2 se observa que el nivel de compromiso organizacional es alto en un 82,4% en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de Salud Trujillo – Mayo – Junio del 2019; mientras que un 17,6 corresponde a un nivel regular de compromiso organizacional.

3.2 Análisis ligado a las hipótesis

Tabla 3

Prueba de normalidad de los datos sobre compromiso de sus dimensiones, y estrés laboral en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de Salud Trujillo, 2019.

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
ESTRÉS LABORAL	,174	51	,001
Demanda de tarea	,454	51	,000
Demanda de rol	,425	51	,000
Demanda interpersonal	,425	51	,000
COMPROMISO	,500	51	,000

De los resultados mostrados en la tabla 3 se observa que, los datos sobre las dimensiones estrés laboral no siguen una distribución normal ($p < ,05$); así como, los datos sobre compromiso p -valor $< ,05$ no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se decide aplicar la prueba rho de spearman para el contraste de las hipótesis.

Tabla 4

Relación entre la dimensión demanda de la tarea del estrés laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.

		COMPROMISO						Total	
		Bajo		Moderado		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
DEMANDA DE TAREA	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Moderado	0	0%	5	9,8%	9	17,6%	14	27,5%
	Alto	0	0%	4	7,8%	33	64,7%	37	72,5%
Total		0	0%	9	17,6%	42	82,4%	51	100,0%

			Compromiso
Rho de Spearman	Demanda de tarea	Coefficiente de correlación	,292
		Sig. (bilateral)	,038
		N	51

De la tabla 4 se observa que existe evidencia estadística para rechazar H_0 al obtener un p-valor = 0.038, < 0.05, lo cual indica que existe relación entre la demanda de la tarea del estrés laboral y el compromiso laboral de los trabajadores y con un $r_s = 0,292$ correlación considerada en un nivel bajo.

Tabla 5

Relación entre la dimensión demanda del rol del estrés laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.

		COMPROMISO						Total	
		Bajo		Moderado		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
DEMANDA DE ROL	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Moderado	0	0%	5	9,8%	12	23,5%	17	33,3%
	Alto	0	0%	4	7,8%	30	58,7%	34	66,7%
Total		0	0%	9	17,6%	42	82,4%	51	100,0%

			Compromiso
Rho de Spearman	Demanda de rol	Coeficiente de correlación	,218
		Sig. (bilateral)	,124
		N	51

En la tabla 5 se observa que $p\text{-valor} = 0.124$, > 0.05 y $r_s = 0,218$, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión rol del estrés y el compromiso en los trabajadores de la unidad de administración de la gerencia regional de salud durante los meses mayo – junio del 2019, aceptando la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre la dimensión demandas interpersonales del estrés laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.

		COMPROMISO						Total	
		Bajo		Moderado		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
DEMANDA INTERPERSONAL	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Moderado	0	0%	3	5,9%	14	27,5%	17	33,3%
	Alto	0	0%	6	11,8%	28	54,9%	34	66,7%
Total		0	0%	9	17,6%	42	82,4%	51	100,0%

			Compromiso
Rho de Spearman	Demanda Interpersonal	Coefficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	51

De la tabla 6 se observa que $p\text{-valor} = 1.00$, > 0.05 y $r_s = 0,000$, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión demanda interpersonal y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud durante los meses mayo – junio del 2019, aceptando la hipótesis nula.

Tabla 7

Relación entre estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo, 2019.

		COMPROMISO						Total	
		Bajo		Moderado		Alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
ESTRÉS LABORAL	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Moderado	0	0%	6	11,8%	22	43,5%	28	54,9%
	Alto	0	0%	3	5,9%	20	39,2%	23	45,1%
Total		0	0%	9	17,6%	42	82,4%	51	100,0%

			Compromiso
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,139
		Sig. (bilateral)	,330
		N	51

De la tabla 7 se observa que $p\text{-valor}=0,330 > 0,05$, lo que indica que el estrés laboral no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo durante los meses de Mayo – Junio del 2019, aceptando la hipótesis nula. El $r_s = 0,139$ indica que la correlación es considerada nula.

IV. DISCUSIÓN

El estrés es abordado por un gran número de personas en las empresas, aquellas con alto nivel de compromiso sentirán más el efecto del estrés, por lo que su esfuerzo en lograr los objetivos de la organización es arduo, con desgaste físico y emocional, están bien identificados con la organización; su eje es el vertical. Sin embargo, en el eje horizontal no ocurre lo mismo, cuanto mayor es el compromiso con la organización menor será el estrés laboral, ya que este eje se basa en cuidar a los trabajadores de contextos estresantes, ya que lo primordial es el desempeño de las labores sin ocasionar síntomas de estrés laboral (Mathieu y Zajac, 1990, p.178). Es por ello, que se planteó este estudio de investigación con la finalidad de determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo.

En la tabla 1 se observa que el estrés laboral es moderado en un 54,9%, en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de Salud Trujillo – Mayo – Junio del 2019; sin embargo, un 45,1% de ellos presenta un nivel de estrés alto; por lo que los resultados no muestran una diferencia relevante. Los resultados no muestran significativa diferencia en sus porcentajes. De acuerdo a esto McGrath (1976), afirma que el estrés se percibe como una inestabilidad de la capacidad de respuesta de lo que se requiere en la organización y lo que somos capaces de dar hacia alguna actividad y el fracaso puede llevar a consecuencias ya percibidas anteriormente. El fundamental síntoma del estrés laboral es la idea de vivir una situación incontrolable fuera de nuestro alcance, estas acciones pueden impedir que ejerzamos correctamente nuestro trabajo.

Asimismo, Norfolk (2010), describe que el estrés es algo que no se puede evitar durante nuestra vida, como también lo es el hambre, el sueño, la sed, etc. Entonces esta afirmación

quiere decir que todos alguna vez en nuestra vida tuvimos estrés, se convierte en problema cuando la tensión producida en nuestro organismo es negativa ante un estímulo y esto es lo que nos agobia a nosotros. Entonces todas las personas tenemos un nivel de ansiedad que puede mejorar o empeorar nuestro rendimiento y por encima de este nivel pueden aparecer consecuencias perjudiciales para nuestra salud.

No obstante, Bustamante y Velarde (2018), en el estudio obtuvieron resultados similares a los encontrados: El estrés se encuentra con un nivel leve (7.9%), moderado con un 31,6%, y un nivel alto con un 60.5%. Si hablamos de mecanismos de hacer frente al estrés y de contestaciones originadas por el individuo, debemos tener en cuenta que cada persona responde de una manera diferente ante un estímulo similar. Por ello, Esteve (1998) afirma que debemos de considerar la presencia de respuestas propias a cada individuo. Ivancevich & Matteson (1995) señalan que los principales estresores están asociados a las actividades que desempeña el trabajador en su organización. Asimismo, Cueva y Álvarez (2017), en su estudio obtuvieron resultados diferentes al estudio; muestra que el 78,2% del personal asistencial del Hospital Regional Docente de Trujillo sufren de estrés laboral.

En la tabla 2 se observa que el nivel de compromiso organizacional es alto en un 82,4% en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud, Trujillo, Mayo – Junio del 2019; mientras que un 17,6% corresponde a un nivel regular de compromiso organizacional. De acuerdo a esto Luthans (2008), afirma que el compromiso organizacional es la aspiración fuerte de continuar perteneciendo a la empresa, manifestándose a través de la disposición para realizar grandes esfuerzos en beneficio de la empresa; asimismo se dice también que hay un compromiso con la organización cuando la persona acepta y cree con firmeza en los valores de la organización, por lo que se esfuerza para cumplir los objetivos a fin de lograr el desarrollo de la empresa.

Asimismo, Robbins (2009) refiere que el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con la organización en particular y los objetivos de esta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, el involucrarse en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. Para Díaz y Montalbán (2002) sería la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja.

De igual manera, Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

No obstante, Vásquez (2018), en su estudio muestra resultados diferentes al de la presente investigación: se observó que el personal del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II Comas se ubicó mayoritariamente en la categoría regular con un 62,5% y la categoría alta tuvo un 30%. Esto revela que en realidad el compromiso organizacional está en una categoría intermedia con una tendencia hacia Bueno.

En la tabla 3 se observa que los datos sobre las dimensiones estrés laboral no siguen una distribución normal ($p < ,05$); así como los datos sobre compromiso p -valor $< ,05$ no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se decide aplicar la prueba rho de spearman para el contraste de las hipótesis.

En la tabla 4 se observa que p -valor = 0.038, < 0.05 , lo cual indica que existe relación entre la demanda de la tarea del estrés laboral y el compromiso en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo durante los meses mayo – junio del 2019, por lo que se rechaza la hipótesis nula. El $r_s = 0,292$ indica que la correlación es considerada en un nivel bajo. Esto es corroborado con Cabrera & Urbiola (2012), quienes afirman que el estrés laboral es un conjunto de amenazas percibidas por el trabajador en su ambiente de trabajo, es el resultado de hacer frente a circunstancias bajo presión; se dirige a un desequilibrio entre la demanda del trabajo y la capacidad para resolverlo y disminuirlo. El estrés aparece cuando el trabajo supera las capacidades del trabajador y es difícil controlarlo por parte del mismo. Sin embargo, si el trabajador logra superar el estrés mediante mecanismos compensatorios, el compromiso hacia la organización será aún mayor y terminará por cumplir con cada uno de los objetivos de la misma.

Del mismo modo Hellriegel y Slocum (2004), manifiestan que el compromiso organizacional es la identificación del trabajador con la empresa y su trabajo bien realizado para lograr los objetivos de la misma en su ambiente donde le corresponde. Se identifica

con las políticas, guías, protocolos y valores de la organización, el deseo de realizar lo más beneficioso para la empresa y un fuerte compromiso con la organización.

No obstante, los resultados obtenidos difieren con Anampa (2016), quien concluye que entre ambas variables existe una relación inversa, es decir una correlación negativa alta de -0.627, esto indica que si existe carga laboral, un ambiente no favorable, y la demanda del trabajo está presente, la capacidad de respuesta del trabajador originará un estrés mayor y el compromiso con la organización será menor. Si la demanda del trabajo sobrepasa los límites de la capacidad del trabajador, éste no podrá hacer frente a las situaciones, por lo que el trabajador se sentirá abrumado y agobiado para cumplir con el compromiso de la organización.

En la tabla 5 se observa que $p\text{-valor} = 0.124, > 0.05$, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión rol del estrés y el compromiso en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo durante los meses mayo – junio del 2019, aceptando la hipótesis nula. El $r_s = 0.292$ indica que la correlación es considerada en un nivel bajo. Esto es corroborado por Hellriegel y Slocum (2004), quienes afirman que el compromiso organizacional es la sensación de hacer parte de nuestras vidas a la organización e identificarse con su ambiente de trabajo, asimismo involucrarse en las mejorar acordadas para el bienestar de la organización y de la persona. Los roles deben estar bien especificados para cada trabajador, realizando sus labores cada uno en su área y no convertirse en intruso de los roles del otro compañero, porque esto provoca la desorientación del otro compañero y no siente la comodidad que debería recibir; por lo que pierde la identificación con la empresa.

Por otro lado, en la teoría según Ironson (1992), plantea que la implicación que cada trabajador siente con la organización se ve afectada por muchos motivos como inseguridad, baja autoestima, ya que no siente satisfacción al realizar su labor. Muchos de los trabajadores no se sienten identificados con la organización y realizan sus labores sólo por cumplir, sin mostrar un compromiso especial por la organización; por ello no saben cuál es su verdadero rol en la empresa; es así que muchos trabajadores no ostentan las herramientas, habilidad o el conocimiento suficiente para desarrollar sus funciones y esto desencadena en un conflicto con la organización.

La tabla 6 muestra que $p\text{-valor} = 1.00, > 0.05$, lo cual indica que no existe relación entre la dimensión demanda interpersonal y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud durante los meses mayo – junio del 2019, aceptando la hipótesis nula. El $r_s = 0,000$ indica que la correlación es considerada nula. Lo mencionado anteriormente se ratifica por Mercado y Gil (2010), quienes concluyen que al potenciar el compromiso organizacional ayuda a que disminuya el estrés laboral, sin embargo, con la presencia de conflictos interpersonales, el personal con alto compromiso tiende a ser más sensible al desarrollo del estrés en la organización. Por tanto, se debe intervenir de manera conjunta la organización y los trabajadores. La mala comunicación y el trato de trabajador con trabajador y trabajador con jefe deben ser de manera asertiva ya que si existe un ambiente muy tenso y negativo hace que el trabajador no se sienta a gusto en el lugar donde está y no sentirá identificación alguna

En nuestra comunidad las personas se encuentran permanentemente en contacto con muchas personas en un solo día entonces debemos de aprovechar estas oportunidades para aprender a convivir en sociedad. En cuanto al plano laboral, nuestras habilidades de relacionarse con otras personas debemos mejorar la eficiencia, facilitando la adaptación a los cambios organizacionales con el cumplimiento de los objetivos que se hayan planteado (Dalton, 2007). Las relaciones interpersonales se ven reflejadas en cómo nos llevamos con el resto de personas en nuestro centro laboral como por ejemplo el personal administrativo, directivos, colegas; etc (Martínez et al., 2010). Cuando se logra tener un ambiente adecuado nuestro personal se sentirá más cómodo para realizar sus actividades, ello se verá reflejado en la productividad y su capacidad de respuesta frente a alguna tarea que se le encomiende.

Los trabajadores deben de desarrollar habilidades de comunican interpersonales adquiriendo compromiso organizacional para tener el dominio de algún tipo de liderazgo practicando la democracia mediante la práctica del respeto hacia las demás personas (Martínez et al., 2010).

La comunicación es la principal fuente en la que el hombre puede intercambiar un mensaje, que puede ser mediante signos, señas, símbolos o comportamientos propios de la persona a través de una comunicación verbal o no verbal. Un mensaje se puede enviar en forma escrita, verbal, no verbal, a través de movimientos, expresión facial, etc., según el propósito comunicativo que se desee hacer llegar hacia el otro individuo Dalton, (2007).

En la tabla 7 se observa que $p\text{-valor}=0,330 > 0,05$, lo que indica que el estrés laboral no se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo durante los meses de Mayo – Junio del 2019, aceptando la hipótesis nula. El $r_s = 0,139$ indica que la correlación es considerada nula. Sin embargo, se puede afirmar que según; Meyer et. al. (1997), citado por Cabrera et al. (2012), nos dice que esta dimensión hace mención a que el trabajador resista en su puesto de trabajo; en la cual, se sienta obligado a mantenerse por el puesto de trabajo que le brindaron. Asimismo, según Arias (2001), nos dice que en este tipo de compromiso nace un sentimiento de permanecer en dicho lugar, ya sea porque siente que están en deuda con la organización por haberle dado la oportunidad de laborar en ella; contrario a ello los resultados no muestran una relación entre ambas variables; sino que se mantienen separadas.

De manera diferente, el estudio de Angulo, Calvanapón y Malpica (2016), muestra resultados similares a la presente investigación; al correlacionar las variables se concluye que existe una relación débil entre el estrés laboral y compromiso organizacional con un índice de 0,287. No obstante, el compromiso se ve reflejado en la actitud del trabajo y su sentido de pertenencia sobre la organización y esto hace referencia a la interiorización de los objetivos y metas de la organización y su persona; sin embargo, si en el trabajador se genera un desequilibrio laboral se desencadenaría el estrés producido como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos disponibles que tiene el empleado. De tal manera que los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales, variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés; de esta manera se observan ambas variables distantes de relacionarse entre sí (Navarro, Mas y Jiménez, 2010).

Si se logra que los trabajadores se encuentren comprometidos con su centro laboral, ellos pondrán todas sus ganas para poder realizar sus labores de la mejor manera generando así una ventaja competitiva para la organización y desearán su permanencia allí y evitará que haya rotación de personal ya que con la ausencia y renuncias de una u otra manera provoca que la organización tenga gastos e invierta tiempo, ya sea reclutando personal, en las entrevistas, en la inducción de nuevos trabajadores, etc. Por eso es recomendable que los dueños o gerentes de una organización se preocupen por mantener o aumentar el compromiso de los trabajadores hacia su centro de trabajo (Navarro, Mas y Jiménez, 2010).

V. CONCLUSIONES

1. El estrés laboral es moderado en un 54,9% y un 45,1%, alto, de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de Salud durante los meses mayo – junio del 2019.
2. El compromiso organizacional es alto en un 82,4% y un 17,6 %, regular, de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de salud durante los meses mayo – junio del 2019.
3. Los datos sobre las dimensiones estrés laboral no siguen una distribución normal ($p < ,05$); así como, los datos sobre compromiso p -valor $< ,05$ no siguen una distribución normal.
4. La demanda de la tarea del estrés laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de salud durante los meses mayo – junio del 2019, (p -valor $= 0.038$, < 0.05 y $r_s = 0,292$)
5. La demanda del rol del estrés laboral no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de administración de la gerencia regional de salud durante los meses mayo – junio del 2019, (p -valor $= 0.124$, > 0.05 y $r_s = 0,218$).

6. La demanda interpersonal no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de salud durante los meses mayo – junio del 2019, ($p\text{-valor} = 1.00, > 0.05$ y $r_s = 0,000$).

7. El estrés laboral no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Administración de la Gerencia Regional de salud durante los meses mayo – junio del 2019, ($p\text{-valor} = 0,330 > 0,05$ y $r_s = 0,139$).

VI. RECOMENDACIONES

- Ejecutar y elaborar un plan de estrategias para disminuir el estrés laboral, y brindar mecanismos de afrontamiento para hacer frente a los principales estresores que se presenten dentro de las actividades y funciones de cada trabajador.
- Establecer un proceso de evaluación cada cierto tiempo, en el cual se logre identificar las mejoras durante el año que existieron en cuanto al estrés laboral y compromiso, además de promover talleres y charlas que ayuden a mejorar su rendimiento del trabajador.
- Realizar investigaciones cualitativas con los trabajadores de la organización para identificar si el estrés laboral de demanda de la tarea, del rol o interpersonal, está implicado en mayor medida en el compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Alarcón, E. (2017). *En su investigación relación entre el compromiso Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores en una empresa de seguridad de Lima*. Perú. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11234>
- Allen, N. & Meyer, J. (1997). *Affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Vocational Behavior, Vol. 49, pp. 252-276. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2734826.pdf>
- Arias, G. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanecía: algunos factores para su incremento. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rca/article/view/4509>
- Atalaya P., M. (2014). *El Estrés Laboral y su influencia en el trabajo*. Industrial Data, 4(2), 25-36. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v4i2.6754>.
- Bustamante, B., & Velarde, S. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en trabajadores en salud del Hospital Nacional Cayetano Heredia* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16201>.
- Cabrera, J. y Urbiola, A. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: Estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. Gestión y Estrategia, 15-28.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. 2ª. Ed. México: McGraw Hill. Educación.
- Claure, M. y Böhr, M. (2003). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. Universidad Católica boliviana San Pablo. Consultado el 21 de Mayo de 2019: [http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIMENSIONES%20DEL%20COMPROMISO\(Articulo%20Completo\).htm](http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIMENSIONES%20DEL%20COMPROMISO(Articulo%20Completo).htm)
- Cristóbal M, Agustín C, Tomas G, (2016). *Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa*. Seminario de título. Universidad de Chile. Chile.
- Esteve, J. (1998). El estrés de los profesores: propuesta de intervención para su control, en Vila (coord.). *Perspectivas y problemas de la función docente*. Madrid: Nancea.
- Fernández, M. Milangela L, (2017). *Relación entre el estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada*. Universidad Cesar Vallejo. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3246>.
- Forbes. *Estrés laboral y por qué ahora la STPS norma a las empresas atenderlo*. Mexico. 2019. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/estres-laboral-y-porque-es-normativo-atenderlo/>
- García V, Mariella, L, (2019). *Estrés, Motivación y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Entidad Pública del Distrito de Trujillo*. Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30315>
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional: Principios y aplicaciones*. 4ª. Ed. México: McGraw Hill Educación.
- Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, S., Fernández, R., y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. MacGraw Hill, México, pp, 20 y sig.

- Ivancevich, M., & Matteson, M. (1995). *Estrés y Trabajo: Una perspectiva gerencial*. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.
- Katz D. y Kahn R. (1986). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- McGrath, J. (1976). "Stress and behaviour in organizations". En M. D. DUNNETTE (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, (págs. 1351 – 1395). Chicago: Rand McNally.
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990), A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer J. y Allen & Gellathly I. (1990) Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75 (6) 710-720
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Nelly A, Flor C, Vhanya M, (2016). *Relación del compromiso organizacional y estrés laboral de los colaboradores del Hospital Regional Docente de Cajamarca, año 2016*. Universidad Cesar Vallejo. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFIK/article/view/1213>.
- Norfolk (2010). *Estrés ocupacional: una perspectiva ergonómica y su protección en el diseño organizacional*. F.C.E. México.
- OMS. *Desafíos del siglo XXI*. Disponible en: <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/desafioseducacion/2018/10/04/presupuesto-de-educacion-2019/>
- Reichers, A. (1985) *A review and reconceptualization of organizational commitment*. *Academy of Management Review*, Vol 10, pp 465-476.
- Reza Q, Mayorie A.(2017). *El estrés laboral y su influencia en el compromiso organizacional del personal de planta del consorcio ABRUS – HAVOC en el año*

2017. Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14657>.

Robbins, S. (2009). Fundamentos del comportamiento organizacional. México: Prentice Hall.

Santizo, A. (2014). *Estrés laboral en los empleados de las Instituciones Bancarias*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Werther, W. & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* (6ª ed.). México: Mc Graw Hill

ANEXOS UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ANEXO 01: CUESTIONARIO QUE MIDE EL ESTRÉS LABORAL

Marita H, (2018)

Estimado participante, se solicita responder el siguiente cuestionario, marcando su respuesta con una X en el lugar que considere correspondiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ITEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
La demanda de la tarea						
1	Siento que tengo mucha autoridad para cumplir con mis responsabilidades.					
2	Veó con claridad hasta dónde puedo llegar y asumo las responsabilidades de mi trabajo.					
3	Conozco las oportunidades de promoción que existen para mí.					
4	No suelo sentir recargo de trabajo, y suelo terminar las tareas del día durante mi jornada.					
Demandas del rol						
5	Siento que estoy totalmente cualificado para realizar mi trabajo					
6	Conozco lo que mi jefe inmediato piensa de mí y cómo evalúa mi desempeño.					
7	Puedo obtener la información necesaria para realizar mi trabajo.					
8	Siento que soy apreciado y aceptado por mis compañeros de trabajo.					
9	Siento que tengo cierto grado de influencia en las decisiones que					

	me afectan, y que son tomadas por mi superior inmediato.					
Las demandas interpersonales						
10	Conozco lo que esperan de mí mis compañeros de trabajo.					
11	En el trabajo no tengo que hacer nada contrario a lo que, según yo, debería hacerse.					
12	Pienso que soy capaz de atender diferentes tareas de jefes distintos, incluso cuando fueran contradictorias.					
13	En mi trabajo diario no tengo que tomar decisiones que afecten a mis compañeros de trabajo.					
14	El volumen de trabajo que asumo no interfiere en el cumplimiento y la calidad del resultado.					
15	Siento que mi trabajo no interfiere en mi vida familiar.					

ANEXO 02: CUESTIONARIO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Marita H, (2018)dad:..... Sexo:..... Estado Civil: Contrato: CAS
Nombrado

Estimado participante, se solicita responder el siguiente cuestionario, marcando su respuesta con una X en el lugar que considere correspondiente:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

ITEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Estoy dispuesto a esforzarme por el éxito de una organización mucho más de lo que se espera de mí.					
2	Hablo de mi entidad a mis conocidos como una gran organización donde trabajar					
3	Aceptaría casi cualquier tipo de tarea con tal de seguir trabajando en esta entidad.					
4	Creo que mis valores personales y los de mi entidad son muy similares					
5	Me siento muy orgulloso de decir a otras personas que soy parte de esta entidad.					
6	Esta entidad me inspira y consigue lo mejor de mí en términos de desempeño en el trabajo.					
7	Estoy muy contento de que me seleccionaran para trabajar en esta organización comparada con otras.					
Compromiso de continuación						
8	Realmente me preocupo por el destino de esta entidad.					

9	Para mí, esta es la mejor de todas las organizaciones para trabajar.					
10	Me siento como parte de “la familia” en esta organización.					
11	Siento que los problemas de esta organización son mis problemas					
12	Estar en esta organización es más un deseo que una necesidad.					
13	Ir cambiando de organización en organización, no me parece del todo ético.					
Compromiso normativo						
14	Tengo un gran sentido de pertenencia a la organización					
15	Estaría muy satisfecho de pasar el resto de mi carrera en esta organización.					

Gracias por su participación.

ANEXO 03: FICHA TÉCNICA ESTRÉS LABORAL

Autor:	Bach. Ruiz Sánchez Manuel Gonzalo / Dra. Eliana Guzmán Avalos.
Año:	2019
aplicación:	Gerencia regional de salud La Libertad
Bases teóricas:	Modelo de Cooper y Payne respecto sobre estrés laboral.
Versión:	Primera
Sujetos de aplicación:	La población estuvo conformada por 225 empleados de los cuales se trabajó con 51 trabajadores con contrato CAS y nombrados de la unidad de administración de la gerencia regional de salud, la libertad.
Tipo de administración:	Colectiva e individual.
Duración:	10 minutos
Normas de puntuación:	La escala de medición para dicho instrumento cuenta con 3 dimensiones del estrés laboral de las cuales se describen a continuación: Demanda de la tarea (Ítem 1 – 4) Demanda interpersonal (Ítem 5 – 9) Demanda de rol (Ítem 10 – 15) Se utilizo la escala de Likert siendo (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre
Campo de aplicación:	Entidades del sector público.
Validez:	Algunos países en vías de desarrollo (de ingreso bajo y medio) son objeto de un acelerado proceso de modernización del sector industrial, encaminado a la maquila de productos. Este proceso implica que los trabajadores enfrenten nuevas condiciones laborales que modifican las demandas de desempeño, que pasan de un plano predominantemente físico a actividades que imponen a los trabajadores una mayor carga de trabajo mental. Esta se caracteriza por tareas repetitivas con altas demandas de atención, que implican una alta concentración por parte del trabajador y poco control sobre las actividades

	que realiza, que pueden tener efectos negativos en la salud mental de los trabajadores (Cooper & Payne, 1980) Además, para su uso en el presente estudio se tomo el instrumento utilizado por Marita H, (2018).
Confiabilidad:	Ver anexo 05
Categorización de la medición general y rangos:	Mala (1 – 2.4 puntos) Regular (2.5 – 3.4 puntos) Buena (3.5 – 5 puntos)

FICHA TÉCNICA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor:	Bach. Ruiz Sánchez Manuel Gonzalo / Dra. Eliana Guzmán Avalos.
Año:	2019
aplicación:	Gerencia regional de salud La Libertad
Bases teóricas:	Enfocado en la teoría de Meyer y Allen respecto al compromiso organizacional.
Versión:	Primera
Sujetos de aplicación:	La población estuvo conformada por 225 empleados de los cuales se trabajó con 51 trabajadores con contrato CAS y nombrados de la unidad de administración de la gerencia regional de salud, la libertad.
Tipo de administración:	Colectiva e individual.
Duración:	10 minutos
Normas de puntuación:	La escala de medición para dicho instrumento cuenta con 3 dimensiones del compromiso organizacional de las cuales se describen a continuación: D. Afectiva (Ítem 1 – 4) D. Continuidad (Ítem 5 – 9) D. Normativa (Ítem 10 – 15) Se utilizo la escala de Likert siendo (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Algunas veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre
Campo de aplicación:	Entidades del sector público.
Validez:	Meyer y Allen (1991) indican que el factor común de esos tres enfoques del compromiso organizacional, es la opinión de que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o interrumpir la permanencia en la misma. El compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización. Los empleados, cuyo enlace principal de la organización se basa en el compromiso de continuidad, permanecen en ella porque tienen que hacerlo. El compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar en el empleo. Los trabajadores, con un alto nivel de este compromiso, sienten que deberían

	<p>quedarse; y, en el compromiso afectivo se refleja el apego emocional de los empleados ('la identificación con') y la participación en la organización. Los colaboradores con un fuerte compromiso afectivo continúan su relación laboral porque quieren hacerlo.</p> <p>Además, para su uso en el presente estudio se tomó el instrumento utilizado por Marita H, (2018).</p>
Confiabilidad:	Ver anexo 05
Categorización de la medición general y rangos:	<p>Mala (1 – 2.4 puntos)</p> <p>Regular (2.5 – 3.4 puntos)</p> <p>Buena (3.5 – 5 puntos)</p>

ANEXO 04: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo ,....., trabajador de la Gerencia Regional de Salud La Libertad – Unidad Funcional de Administración, con DNI N°....., domiciliado en....., a través de este documento, declaro haber sido informado ampliamente sobre los objetivos y fines de la investigación titulada: "Relación entre estrés laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud ", que lleva a cabo el Licenciado en Administración Manuel Gonzalo Ruíz Sánchez. Por ello he decidido voluntariamente participar de la presente investigación, respondiendo los cuestionarios que contiene dicha investigación. Dejó en claro que este consentimiento informado no puede ser utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo,..... de Junio del año 2019.

Firma y Huella

ANEXO 05: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD DE ESTRÉS LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DT1	53,00	52,947	,430	,824
DT2	51,90	59,463	,541	,816
DT3	52,70	58,537	,416	,819
DT4	52,60	57,832	,362	,823
DR1	52,40	54,884	,608	,807
DR2	52,50	57,526	,425	,819
DR3	52,50	57,737	,524	,814
DR4	52,70	58,958	,383	,821
DR5	52,80	57,011	,401	,821
DI1	52,35	56,555	,714	,806
DI2	52,50	54,158	,716	,800
DI3	52,75	57,039	,426	,819

DI4	52,60	58,253	,358	,823
DI5	52,60	60,884	,246	,828
DI6	53,00	56,316	,426	,819

Correlación de las dimensiones de estrés laboral

			DT1	DT2	DT3	DT4	DR1	DR2	DR3	DR4	DR5	DI1	DI2	DI3	DI4	DI5	DI6
Rho de Spearman	DT1	Coefficiente de correlación	1,000	,409	,136	,157	,346	,488	,413	,156	,495	,546	,402	,455	,159	,013	,258
		Sig. (bilateral)	.	,073	,567	,509	,135	,029	,070	,511	,026	,013	,079	,044	,503	,957	,272
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DT2	Coefficiente de correlación	,409	1,000	,345	,175	,537	,653	,392	,218	,186	,557	,569	,483	,331	,119	,118
		Sig. (bilateral)	,073	.	,136	,460	,015	,002	,087	,355	,432	,011	,009	,031	,153	,617	,620
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DT3	Coefficiente de correlación	,136	,345	1,000	,208	,014	,164	,175	,509	,536	,275	,315	-,080	,166	,532	,326
		Sig. (bilateral)	,567	,136	.	,379	,954	,489	,461	,022	,015	,240	,176	,738	,484	,016	,161
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DT4	Coefficiente de correlación	,157	,175	,208	1,000	,388	,059	,069	,626	,024	,330	,200	,156	,427	,214	,451
		Sig. (bilateral)	,509	,460	,379	.	,091	,806	,773	,003	,919	,156	,398	,511	,060	,364	,046
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DR1	Coefficiente de correlación	,346	,537	,014	,388	1,000	,502	,406	,014	,117	,695	,527	,538	,411	,170	,429
		Sig. (bilateral)	,135	,015	,954	,091	.	,024	,075	,954	,624	,001	,017	,014	,072	,475	,059
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DR2	Coefficiente de correlación	,488	,653	,164	,059	,502	1,000	,580	,104	,170	,367	,462	,419	,154	,269	,231
		Sig. (bilateral)	,029	,002	,489	,806	,024	.	,007	,664	,475	,112	,040	,066	,516	,252	,326
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DR3	Coefficiente de correlación	,413	,392	,175	,069	,406	,580	1,000	,075	,176	,544	,662	,525	,445	,091	-,135
		Sig. (bilateral)	,070	,087	,461	,773	,075	,007	.	,753	,458	,013	,001	,018	,049	,703	,569
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DR4	Coefficiente de correlación	,156	,218	,509	,626	,014	,104	,075	1,000	,333	,372	,365	-,021	,253	,246	,375
		Sig. (bilateral)	,511	,355	,022	,003	,954	,664	,753	.	,151	,107	,113	,929	,282	,296	,104
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DR5	Coefficiente de correlación	,495	,186	,536	,024	,117	,170	,176	,333	1,000	,365	,414	-,078	,047	,157	,356
		Sig. (bilateral)	,026	,432	,015	,919	,624	,475	,458	,151	.	,114	,069	,745	,845	,509	,123
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DI1	Coefficiente de correlación	,546	,557	,275	,330	,695	,367	,544	,372	,365	1,000	,733	,447	,581	,023	,348
		Sig. (bilateral)	,013	,011	,240	,156	,001	,112	,013	,107	,114	.	,000	,048	,007	,923	,132
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DI2	Coefficiente de correlación	,402	,569	,315	,200	,527	,462	,662	,365	,414	,733	1,000	,418	,341	,275	,344
		Sig. (bilateral)	,079	,009	,176	,398	,017	,040	,001	,113	,069	,000	.	,067	,141	,241	,137
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DI3	Coefficiente de correlación	,455	,483	-,080	,156	,538	,419	,525	-,021	-,078	,447	,418	1,000	,284	,276	,113
		Sig. (bilateral)	,044	,031	,738	,511	,014	,066	,018	,929	,745	,048	,067	.	,225	,239	,636
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DI4	Coefficiente de correlación	,159	,331	,166	,427	,411	,154	,445	,253	,047	,581	,341	,284	1,000	-,129	,072
		Sig. (bilateral)	,503	,153	,484	,060	,072	,516	,049	,282	,845	,007	,141	,225	.	,587	,764
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	DI5	Coefficiente de correlación	,013	,119	,532	,214	,170	,269	,091	,246	,157	,023	,275	,276	-,129	1,000	,661

	Sig. (bilateral)	,957	,617	,016	,364	,475	,252	,703	,296	,509	,923	,241	,239	,587	.	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
DI6	Coefficiente de correlación	,258	,118	,326	,451	,429	,231	-,135	,375	,356	,348	,344	,113	,072	,661	1,000
	Sig. (bilateral)	,272	,620	,161	,046	,059	,326	,569	,104	,123	,132	,137	,636	,764	,002	.
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).
 **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

CONFIABILIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
A1	54,45	52,155	,627	,831
A2	55,25	56,197	,039	,846
A3	55,00	50,737	,301	,843
A4	55,40	51,621	,597	,830
A5	55,10	47,779	,616	,823
A6	55,55	50,261	,342	,840
A7	54,90	47,253	,607	,823
C1	54,80	46,379	,665	,819
C2	55,75	47,461	,893	,813
C3	55,50	51,842	,512	,832
C4	55,00	47,053	,755	,816
C5	54,80	46,379	,665	,819
C6	55,00	44,842	,834	,808

N1	56,40	52,568	,099	,867
N2	55,90	52,516	,146	,857

Correlación de las dimensiones de compromiso organizacional

			A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	C1	C2	C3	C4	C5	C6	N1	N2
Rho de Spearman	A1	Coefficiente de correlación	1,000	,397	,149	,725"	,330	,212	,466"	,345	,709"	-,013	,333	,345	,529"	,335	,296
		Sig. (bilateral)	.	,083	,529	,000	,156	,369	,038	,136	,000	,956	,151	,136	,017	,149	,205
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	A2	Coefficiente de correlación	,397	1,000	,274	-,096	,063	,304	,177	-,183	,201	-,132	,085	-,183	,089	,021	-,147
		Sig. (bilateral)	,083	.	,242	,687	,791	,192	,457	,441	,395	,580	,720	,441	,708	,931	,536
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	A3	Coefficiente de correlación	,149	,274	1,000	-,162	,770"	,146	,449	,436	,463	,411	,516	,436	,634"	-,431	-,052
		Sig. (bilateral)	,529	,242	.	,495	,000	,538	,047	,055	,040	,072	,020	,055	,003	,058	,826
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	A4	Coefficiente de correlación	,725"	-,096	-,162	1,000	,116	,339	,312	,647"	,618"	,125	,292	,647"	,414	,531"	,193
		Sig. (bilateral)	,000	,687	,495	.	,627	,144	,181	,002	,004	,600	,212	,002	,069	,016	,415
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	A5	Coefficiente de correlación	,330	,063	,770"	,116	1,000	,111	,744"	,583"	,727"	,600"	,875"	,583"	,834"	-,195	,084
		Sig. (bilateral)	,156	,791	,000	,627	.	,640	,000	,007	,000	,005	,000	,007	,000	,410	,725
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	A6	Coefficiente de correlación	,212	,304	,146	,339	,111	1,000	,181	,369	,340	,125	,255	,369	,316	,070	,089
		Sig. (bilateral)	,369	,192	,538	,144	,640	.	,446	,110	,142	,600	,278	,110	,174	,769	,710
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	A7	Coefficiente de correlación	,466"	,177	,449	,312	,744"	,181	1,000	,428	,654"	,560"	,845"	,428	,658"	,130	,285
		Sig. (bilateral)	,038	,457	,047	,181	,000	,446	.	,060	,002	,010	,000	,060	,002	,585	,223
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	C1	Coefficiente de correlación	,345	-,183	,436	,647"	,583"	,369	,428	1,000	,768"	,667"	,666"	1,000"	,708"	,093	-,083
		Sig. (bilateral)	,136	,441	,055	,002	,007	,110	,060	.	,000	,001	,001	.	,000	,697	,727
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	C2	Coefficiente de correlación	,709"	,201	,463	,618"	,727"	,340	,654"	,768"	1,000	,624"	,820"	,768"	,919"	,111	,068
		Sig. (bilateral)	,000	,395	,040	,004	,000	,142	,002	,000	.	,003	,000	,000	,000	,641	,775
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	C3	Coefficiente de correlación	-,013	-,132	,411	,125	,600"	,125	,560	,667"	,624"	1,000	,801"	,667"	,606"	-,141	-,114
		Sig. (bilateral)	,956	,580	,072	,600	,005	,600	,010	,001	,003	.	,000	,001	,005	,552	,633
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	C4	Coefficiente de correlación	,333	,085	,516	,292	,875"	,255	,845"	,666"	,820"	,801"	1,000	,666"	,830"	,011	,035
		Sig. (bilateral)	,151	,720	,020	,212	,000	,278	,000	,001	,000	,000	.	,001	,000	,962	,884
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	C5	Coefficiente de correlación	,345	-,183	,436	,647"	,583"	,369	,428	1,000"	,768"	,667"	,666"	1,000	,708"	,093	-,083
		Sig. (bilateral)	,136	,441	,055	,002	,007	,110	,060	.	,000	,001	,001	.	,000	,697	,727
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	C6	Coefficiente de correlación	,529"	,089	,634"	,414	,834"	,316	,658"	,708"	,919"	,606"	,830"	,708"	1,000	-,060	,092
		Sig. (bilateral)	,017	,708	,003	,069	,000	,174	,002	,000	,000	,005	,000	,000	.	,803	,699
		N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

N1	Coefficiente de correlación	,335	,021	-,431	,531*	-,195	,070	,130	,093	,111	-,141	,011	,093	-,060	1,000	,061
	Sig. (bilateral)	,149	,931	,058	,016	,410	,769	,585	,697	,641	,552	,962	,697	,803	.	,797
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
N2	Coefficiente de correlación	,296	-,147	-,052	,193	,084	,089	,285	-,083	,068	-,114	,035	-,083	,092	,061	1,000
	Sig. (bilateral)	,205	,536	,826	,415	,725	,710	,223	,727	,775	,633	,884	,727	,699	,797	.
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

ANEXO 05: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EJECUCION DE LA INVESTIGACION

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CARTA DE PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS

Para: CONSTANTINO SEVERO VILA CORDOVA
Gerente Regional de Salud La Libertad
Calle Las Esmeraldas N°403. Santa Ines

De: Lic. Adm. Ruiz Sánchez Manuel Gonzalo


Reciba mi cordial saludo a su digna persona, yo Manuel Gonzalo Ruiz Sánchez identificado con DNI ° 47603550 y domiciliado en Jr. José Félix Aldao # 833 – La Esperanza- de la ciudad de Trujillo.

Que en mi calidad de estudiante de posgrado "Maestría en Gestión de Servicios de la salud" de la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo, vengo realizando mi tesis de investigación científica sobre la "Relación del estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de unidad de administración de Gerencia Regional de salud". Teniendo como asesores a la Dra. Myriam Lora Loza, Dra. Eliana Guzmán A y a la Dra. Gladys Lola Lujan Johnson.

Por lo expuesto, solicito a su persona permiso para realizar las dos encuestas (estrés laboral y compromiso organizacional) con los trabajadores que tenga a cargo en su área que administra.

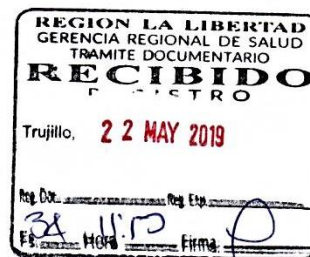
Agradeciendo de antemano su colaboración, le saluda:

Atte:



Lic. Adm. Ruiz Sánchez Manuel

Trujillo, 22 de Mayo del 2019



ANEXO 06: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCION DE LA INVESTIGACION

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Trujillo,

13 JUN 2019

209
208
OFICIO N° 2019-GRLL-GGR/GRSS-GR-ODII

Sr. Lic. Adm. RUIZ SANCHEZ MANUEL
Alumno de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo
Jr. José Félix Aldao N° 833 - La Esperanza - La Libertad

ASUNTO: ALCANZO DOCUMENTO DE APROBACIÓN

Sirva el presente para saludarlo cordialmente, y a la vez comunicar que ante la recepción del proyecto de investigación titulado: **"Relación del estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud"**, el cual es de su autoría, y ha sido revisado por la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

El proyecto en mención fue evaluado por el responsable de investigación, el mismo que fue APROBADO, quedando expedito para su ejecución.

Por lo tanto, se solicita se comunique con este despacho para poder brindarle las facilidades que correspondan, como también se deberá comprometer a alcanzar los resultados de la presente investigación a nuestra institución para poder identificar necesidades; y así poder implementar soluciones de mejora y encaminar nuestro adecuado funcionamiento.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



REGION "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
Oficina de Desarrollo, Innovación e Investigación

Ms. Enl. ROSS MERY YUROS VASQUEZ
DIRECTORA

RMTV/ans

Reg. Documento:

Reg. Expediente:

Folios:

5196499 / 5196543
4374176
39

"Justicia Social con Inversión"

Dirección: Calle Las Esmeraldas N° 403 - Urb. Santa Inés, teléfonos: 231515 - 206474 - 222201

Página Web: www.diresalalibertad.gob.pe

Estrés laboral																		
	DEM. TAREA						DEM. ROL						DEM. INTERPERSONALES					
																		TOTAL
1	3	4	4	3	14	3	3	4	4	4	18	3	4	5	4	4	3	55
2	4	4	4	4	16	4	4	4	2	4	18	4	3	4	4	4	4	57
3	1	4	4	4	13	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	5	4	60
4	4	5	4	3	16	3	3	5	4	3	18	3	5	2	5	5	4	58
5	3	4	3	2	12	4	4	2	2	4	16	4	2	4	4	4	2	48
6	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	4	57
7	4	3	2	2	11	3	3	3	2	2	13	3	2	3	4	2	3	41
8	5	4	4	2	15	4	3	5	4	1	17	4	2	4	2	4	2	50
9	3	4	4	4	15	4	4	3	4	3	18	3	3	4	4	4	4	55
10	2	4	2	2	10	2	4	4	4	2	16	3	2	4	4	3	2	44
11	4	2	3	4	13	4	2	4	3	4	17	4	3	4	3	4	3	51
12	4	5	4	3	16	3	3	5	4	3	18	3	5	2	5	5	4	58
13	5	5	5	4	19	5	4	4	4	4	21	3	4	5	2	5	5	64
14	4	4	4	4	16	4	4	2	2	2	14	2	3	2	4	4	4	49
15	4	4	3	4	15	5	4	4	4	3	20	4	4	4	3	4	3	57
16	1	4	3	3	11	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	3	4	54
17	4	4	2	2	12	4	5	4	4	4	21	4	4	2	2	2	3	50
18	3	5	3	4	15	4	5	4	2	3	18	4	4	3	4	4	3	55
19	4	4	4	4	16	5	5	5	3	3	21	4	3	3	4	3	4	58
20	2	4	3	4	13	4	4	4	3	3	18	3	3	3	5	3	2	50
21	1	4	2	4	11	5	3	4	3	2	17	4	4	5	3	4	3	51
22	5	5	4	2	16	5	5	4	2	5	21	4	5	4	2	5	5	62
23	4	4	4	4	16	4	2	3	3	3	15	4	3	4	4	4	4	54
24	1	5	4	4	14	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	4	55
25	4	5	4	4	17	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	2	59
26	1	4	4	2	11	3	3	3	4	4	17	4	4	2	4	4	4	50
27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	75
28	5	4	4	4	17	3	2	3	4	5	17	4	3	2	3	3	3	52
29	2	5	4	5	16	5	4	3	4	3	19	4	3	3	4	4	4	57
30	2	4	4	3	13	3	2	4	4	4	17	4	4	3	4	3	2	50
31	5	5	3	5	18	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	2	4	65
32	2	4	4	5	15	4	4	4	4	2	18	4	4	2	4	4	4	55
33	5	5	2	2	14	5	5	5	2	2	19	5	4	5	5	2	2	56
34	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	56
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	75
36	4	5	4	3	16	4	5	4	4	4	21	4	4	3	2	3	2	55
37	4	4	2	4	14	2	4	2	4	2	14	2	2	4	2	4	4	46
38	2	4	4	2	12	2	4	4	2	4	16	3	2	3	3	4	2	45
39	4	5	4	4	17	3	4	5	4	3	19	4	5	4	4	4	2	59
40	2	4	4	4	14	4	3	4	4	4	19	4	2	5	4	4	4	56
41	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	75
42	4	5	3	4	16	5	3	3	2	4	17	3	4	4	4	3	5	56
43	5	5	1	2	13	5	4	4	4	3	20	4	2	3	3	2	2	49
44	4	4	4	2	14	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	4	2	57
45	4	5	3	4	16	5	2	4	2	4	17	4	2	3	4	4	3	53
46	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	75
47	4	3	3	4	14	2	4	4	2	4	16	4	2	3	3	4	4	50
48	3	4	4	3	14	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	4	54
49	2	5	4	3	14	2	5	4	2	4	17	4	4	3	2	3	2	49
50	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	75
51	4	2	3	4	13	3	4	4	4	3	18	4	3	2	5	3	2	50

	Compromiso organizacional																
	AFECTIVO						CONTINUACION						NORMATIVO				
																ST	TOTAL

1	5	4	3	4	3	4	4	27	4	3	3	3	4	3	20	4	5	9	56
2	5	4	3	3	4	4	4	27	5	5	5	4	3	4	26	4	4	8	61
3	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	2	5	24	4	4	8	61
4	5	5	3	3	5	4	5	30	5	4	4	4	5	3	25	5	5	10	65
5	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	2	4	5	5	23	5	2	7	59
6	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
7	2	4	3	4	3	4	4	24	4	3	3	3	4	4	21	4	4	8	53
8	5	4	5	4	4	1	4	27	5	4	4	4	5	5	27	4	5	9	63
9	5	4	3	3	4	4	4	27	5	5	5	4	3	4	26	4	4	8	61
10	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
11	4	4	4	3	4	2	4	25	4	3	4	3	4	4	22	4	4	8	55
12	5	4	4	4	4	4	4	29	4	3	5	4	4	5	25	2	5	7	61
13	5	4	5	4	4	4	4	30	5	4	4	4	2	5	24	4	5	9	63
14	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
15	5	4	3	4	3	4	4	27	4	3	3	3	4	3	20	4	5	9	56
16	4	3	3	4	3	4	4	25	4	3	3	3	2	2	17	3	3	6	48
17	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
18	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
19	5	4	3	4	3	4	4	27	4	3	3	3	4	3	20	4	5	9	56
20	5	4	5	4	4	4	4	30	5	4	4	4	2	5	24	4	2	6	60
21	4	4	5	3	4	4	3	27	3	2	2	3	2	4	16	3	5	8	51
22	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
23	5	4	3	4	3	5	4	28	4	3	3	3	4	3	20	4	5	9	57
24	4	4	3	4	2	5	4	26	5	3	4	4	4	3	23	5	3	8	57
25	5	4	3	4	3	1	4	24	4	3	3	3	4	3	20	4	5	9	53
26	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
27	4	3	3	4	4	3	4	25	5	3	4	4	2	4	22	5	3	8	55
28	5	4	5	4	4	4	4	30	5	4	4	4	2	5	24	4	5	9	63
29	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
30	4	4	5	2	4	3	5	27	1	2	4	4	3	3	17	4	4	8	52
31	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
32	5	4	2	4	4	4	5	28	4	4	4	5	2	5	24	4	4	8	60
33	5	4	3	4	3	4	4	27	4	3	3	3	4	3	20	4	5	9	56
34	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
35	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
36	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
37	4	4	4	3	4	3	1	23	4	3	4	4	3	3	21	4	4	8	52
38	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
39	5	4	3	4	3	1	4	24	4	3	3	3	4	3	20	4	5	9	53
40	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
41	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
42	5	4	3	4	3	4	4	27	4	3	5	3	4	3	22	4	5	9	58
43	5	5	2	5	5	5	3	30	5	4	3	3	3	5	23	4	5	9	62
44	5	5	5	4	4	4	4	31	5	4	5	4	3	5	26	4	2	6	63
45	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
46	5	4	3	3	4	4	4	27	5	5	5	4	3	4	26	4	4	8	61
47	5	5	2	2	5	4	5	28	5	2	5	4	5	5	26	5	2	7	61
48	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
49	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
50	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66
51	5	4	5	4	5	4	5	32	5	4	4	5	2	5	25	4	5	9	66

ANEXO 08: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	“El compromiso organizacional, es un estado psicológico de identificación de del trabajador con su institución” (Meyer & Allen, 1997, p.88).	El compromiso organizacional se mide con el instrumento adaptado de la investigación de Marita h, Paulo M (2018).	AFFECTIVA (DESEO)	Lazo emocional Identificación Orgullo de pertenencia Lealtad significación	Ordinal: Alto Medio Bajo
			CONTINUIDAD		
			NORMATIVA (Deber)	Necesidad económica Beneficios Opciones laborales	
				Obligación moral Deber Reciprocidad	
ESTRÉS LABORAL	“El estrés laboral es como una reacción del individuo hacia características del ambiente laboral percibidas por el cómo amenazantes”. (Cabrera & Urbiola 2012, p.16).	El estrés ocupacional se mide con el instrumento adaptado de la investigación de Marita h, Paulo M (2018).	TRABAJO EN SI MISMO (demanda de la tarea)	Autoridad	Ordinal: Alto Medio Bajo
				Claridad	
				Percepción del jefe	
			CONTEXTO LABORAL (demanda interpersonal)	Información Decisiones Aprecio Influencia Expectativas	
			CARGA DE TRABAJO (demanda de rol)	Carga	
				Conflicto	
				Calidad de trabajo	
				Balance	

ANEXO:09 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Relación entre estrés laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
¿Existe relación entre estrés laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo - mayo – junio del 2019?	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre estrés laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo - durante el periodo mayo – junio del año 2019,</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de estrés laboral en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo. • Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo. • Determinar la relación entre la demanda de la tarea como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo. • Determinar la relación entre la demanda de rol como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo, determinar la relación entre la demanda interpersonal como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo. 	<p>HIPOTESIS GENERAL: El estrés laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo - durante el periodo mayo – junio del año 2019.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe estrés laboral en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de salud Trujillo. • Existe compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia Regional de Salud Trujillo. • Existe relación entre la demanda de la tarea dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo. • Existe relación entre la demanda de rol como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo. • Existe relación entre la demanda interpersonal como dimensión del estrés laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad de administración de la Gerencia regional de salud Trujillo. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrés laboral</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Compromiso organizacional</p>	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, longitudinal y correlacional</p>